

## Observatorio de la negociación colectiva

### 1. FORO DE DEBATE CCNCC: IMPLICACIONES LABORALES DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

El pasado 26 de junio se celebró en la sede del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el Foro de debate organizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre el tema relativo a las “**Implicaciones laborales de la transformación digital**”.

El Presidente de la CCNCC, **D. Jesús Cruz Villalón**, como anfitrión del acto, dio la bienvenida a los asistentes, indicando que el tema de este Foro de debate fue propuesto por las organizaciones empresariales y sindicales, así como por la Administración General del Estado. Destacó la importancia y particular relevancia del asunto a tratar, e indicó que probablemente sea el asunto de moda en todos los foros sobre relaciones laborales, pero añadió que no solo es una moda sino que supone una transformación profunda de carácter estructural a la que nos va a llevar tiempo amoldarnos.

No es un proceso disruptivo, como se ha venido a llamar, sino que es un auténtico proceso de irrupción, de manera que provoca un impacto intenso y rápido sobre el conjunto de las relaciones laborales. Aunque sea un tema de permanente debate, todavía nos encontramos en fases embrionarias tanto de diagnóstico como de propuestas de actuación. Señaló que, por ello, en este foro pretendemos descender a temas concretos y, en este caso, al ser un tema a desarrollar desde la CCNCC, se va a centrar en las relaciones laborales y en concreto en la negociación colectiva. Estamos en un proceso de cambio de la dinámica del convenio colectivo, por lo que los interlocutores sociales deben estar en un proceso de constante adaptación a las realidades cambiantes.

La conferencia inaugural corrió a cargo de **D. Carlos Balaguer**, Catedrático del laboratorio de robótica de la Universidad Carlos III. En su intervención comenzó preguntándose dónde está la robótica hoy y dónde puede ir, señalando que el hecho de ir hacia una futura sociedad robótica es imparable, es decir, la IV Revolución Industrial ya está aquí y cada vez está más presente en nuestras vidas. El concepto de la Unión Europea y su enfoque va cambiando constantemente. Así, señaló que el fenómeno es interdisciplinar en la frontera del conocimiento, nuestros robots son listos, inteligentes y manejan muchos datos de manera natural. Se está produciendo la unión de la inteligencia artificial con la robótica, por lo que se trabaja con ellos para la toma de decisiones, a lo que se une el hecho de que está irrumpiendo el tratamiento masivo de datos con el big data.

Hace un mes ha surgido la iniciativa en la Unión Europea de unir estas tres líneas, **la inteligencia, los robots y los sistemas**. Si además a ello le unimos las comunicaciones rápidas como el 5.G, tendremos la Industria 4.0.

Si nos centramos en cómo está la robótica hoy, podemos decir que en este momento tenemos 3.000.000 de robots funcionando en el mundo y la evolución es continua ya que la robótica no se ha visto afectada por la crisis, de manera que a pesar de las restricciones de las empresas, se han ido

creando nuevos robots industriales y en las fábricas vienen a ocupar puestos de trabajo peligrosos y tediosos como soldadura, pintura, etc.

Pero ¿qué es la robótica avanzada? El concepto que se utiliza ahora es el de robótica colaborativa, lo que implica que se están utilizando las mejores cualidades de las personas, tales como la percepción o el tacto, así como las del robot, y es esta simbiosis la que está consolidándose.

En cuanto a los países su implantación geográfica se puede decir que son los países más avanzados donde se da una mayor densidad de robots industriales y, en este sentido, España ocupa un buen lugar, encontrándose en un nivel intermedio.

Como retos de futuro señaló tres sectores emergentes:

1) Salud, irrumpiendo en cirugía, en robótica médica para exploración, para temas de imagen médica, etc. Otro campo dentro de la salud es la asistencia a personas de tercera edad o con problemas cognitivos o físicos desde el nacimiento, siendo en estos casos la introducción de robots fundamental. Igualmente el tratamiento en hospitales oncológicos con niños donde se estudia a través del robot el estado anímico del niño antes de un tratamiento de quimioterapia u operación, o bien el más conocido robot como es el Da Vinci para laparoscopia.

2) Otro campo definido como prioritario por la Unión Europea es el mantenimiento e inspección de infraestructuras de todo tipo: puentes, carreteras, o inspección de túneles. Y en la agricultura, como los sistemas automáticos de recolección.

Esto afecta a muchos empleos, y si bien el último informe de la OCDE dice que el 21% de empleos van a desaparecer u otro informe que dice que en 2030 el 50% de los empleos desaparecerán en transporte, etc., cree que estos informes se olvidan de que los empleos que van a desaparecer van a ser compensados con creces con nuevos empleos que no nos imaginamos hoy que puedan existir.

Hoy en día hay 50.000.000 de desarrolladores de aplicaciones, no siempre creados por ingenieros o matemáticos, sino también por técnicos de nivel educativo medio que desarrollan buenas aplicaciones. Es cierto que algunas personas de edad entre 45 y 55 años tienen más dificultades de adaptación a las nuevas tecnologías por lo que es ahí donde las políticas públicas tienen que actuar y trabajar.

3) Ocio: hoy en día trabajamos menos pero esto no implica que vivamos peor. Por ello, se está creando una industria digital del ocio que va a ser comparable con la industria tradicional. Otro aspecto que hay que tener en cuenta es el sector afectivo, se propone que el robot tenga personalidad, lo que nos lleva a plantear la necesidad de la ética de la robótica y la de regular la relación humano-robot.

En conclusión, los robots crean mejores condiciones y mejores tipos de trabajo, al tiempo que hacen que las empresas sean más competitivas. Por ello es necesario que se eduque desde niño en robótica. Finalmente, señaló que no es cierto que los robots estén compitiendo con los humanos, como tampoco es cierto que la inteligencia artificial nos vaya a superar.

La siguiente ponencia de la primera mesa redonda giró sobre las unidades y ámbitos de la negociación en un escenario de digitalización y corrió a cargo de D. **Juan García Blasco**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.

El profesor García Blasco comenzó aludiendo a la importancia que las nuevas tecnologías, la digitalización y la robótica actúan sobre las relaciones de trabajo, que van a sufrir un cambio sustancial y que va a afectar al marco regulatorio de esas relaciones laborales. En estos cambios va a tener un papel fundamental la negociación colectiva para dar respuesta a la digitalización y, sobre todo, para anticiparse a los cambios. Habría que situarse en el Título III del ET como punto de partida.

En cuanto a la preferencia negocial en el ordenamiento español, sobre cuál ha de ser la unidad de negociación, entiende que no existe una preferencia. Si bien ante la pregunta de en qué unidades se pueden negociar los aspectos de la digitalización en la negociación colectiva, considera que el convenio colectivo sectorial debe regular criterios generales que luego deberá completar y precisar el convenio de empresa. Es decir, el convenio colectivo sectorial tendría un papel más impulsor que concreto en determinadas materias.

La unidad de negociación que considera más adecuada es a la que se refiere el artículo 87 del ET, como "la pluralidad de empresas ligadas por razones organizativas y/o productivas", aunque es verdad que pocas veces se negocia en este nivel, siendo el convenio colectivo de empresa el más idóneo. En cada empresa el convenio debe tener un papel fundamental. En cuanto a si puede cumplir algún papel un Acuerdo marco más amplio, entiende que en este caso sería necesario algo parecido al Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo. En este sentido, sería deseable que hubiera un Acuerdo Interconfederal estatal donde se abordaran estas cuestiones.

Respecto a las plataformas digitales y la negociación colectiva, entiende que el papel fundamental le corresponde a los sindicatos pero existe un desafío evidente para el que no se tiene una respuesta clara sobre nuevos ámbitos, nuevos escenarios y nuevos efectos. Lo que sí parece claro es que la estructura actual del convenio colectivo no se adapta a las nuevas estructuras que van surgiendo.

Hizo una referencia a las unidades y ámbitos en relación con los datos personales y garantías personales a los que se refiere la Ley Orgánica de Protección de Datos, en la que se hace especial hincapié en el papel que debe jugar la negociación colectiva en la regulación de esta materia y parece que se trasluce que es en el convenio de empresa donde se debe regular.

Finalmente, señaló que la digitalización, las nuevas tecnologías, afectarán a las estructuras de la negociación colectiva con nuevas unidades de negociación.

A continuación intervino D. **Jaime Cabeza Pereiro**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, quien habló sobre el proceso de negociación colectiva en el marco de la protección de datos personales. Comenzó recordando cómo en la década de los noventa estos temas ya aparecían, cuando se promulgó la Ley de control sindical de los contratos y la fricción que tenía con la Ley Orgánica de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Las cosas han cambiado mucho, no solo por la aparición de nuevas leyes como la Ley de 1992 sobre tratamiento de datos automatizados o la Ley Orgánica 15/99, sino por la colisión de derechos que produce no solo la protección del derecho a la intimidad sino el derecho a la protección de datos en general incurra o no en datos íntimos, es decir, el derecho autónomo a la protección de datos.

Hizo referencia a la reciente STC 76/2019 que declara inconstitucional un nuevo precepto de la Ley Orgánica de régimen electoral general. Esta sentencia pone de relieve el carácter instrumental de este derecho al servicio de los demás, no sólo

el de la intimidad, sino también al servicio de la libertad sindical. Señaló que desde una perspectiva diacrónica hay que partir del Reglamento de la UE 2016/679 y su artículo 88, referido a la materia laboral, como marco directamente aplicable a los Estados. Este artículo hace una serie de encomiendas a la normativa interna y a la negociación colectiva interna y destaca la importancia de lo que prevé el Reglamento respecto de la negociación colectiva.

El Reglamento, y sucesivamente la Ley Orgánica 3/2018, fortalecen los derechos de las personas individuales, es decir, imponen un mayor control de las personas sobre los datos. Ahora bien, no podemos dejar de atender al contenido sustantivo de ambas normas al margen de los preceptos laborales de los artículos 87 y ss. Señala que el Reglamento fija unos principios generales, que pueden afectar a la propia negociación colectiva y recuerda que el artículo 89.1.3 del E.T. establece el deber de negociar bajo el principio de la buena fe.

Por su parte, el artículo 6 del Reglamento UE sobre el tratamiento lícito de los datos establece una serie de condiciones o títulos habilitantes. entre los que destaca el consentimiento de los interesados. Según el Comité Europeo de protección de datos este consentimiento tiene un escaso valor a los efectos del artículo 6 del Reglamento, debido a la posición subordinada en la relación que se da entre empleador y trabajador; sin embargo, esto no tiene que ser así cuando la relación se produce entre organizaciones de empresarios y la representación de los trabajadores en la negociación colectiva.

Indicó que otro de los aspectos que nos preocupa es cuando el tratamiento de datos sea necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. En este caso, el hecho de que haya una pluralidad de órganos aplicadores, como el Tribunal Constitucional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el TJUE, la jurisdicción social, la contenciosa administrativa o la Agencia Española de Protección de Datos, ha dado lugar a una doctrina que no siempre ha sido congruente, sus intervenciones no siempre han ido acompañadas y esto ha generado problemas.

Dentro de la obligación legal de negociar de buena fe cobra especial interés el derecho de información de los representantes de los trabajadores, artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, un deber especialmente cualificado ya que así lo ha querido la normativa de la Unión Europea (Directiva 2012/14), deber por lo tanto que hay que tener en cuenta como contrapeso con el tratamiento de datos y garantías del Reglamento comunitario y la Ley de Protección de Datos. Alude a varias sentencias como la STC107/2000 en la que se pone de relieve la dimensión de la libertad sindical y entre otras, la SAN de noviembre de 2018 en cuanto a la obligación de entregar los pactos de horas complementarias a los representantes de los trabajadores. Sentencia de mayo 2018 del TSJ. de Asturias en la que se impone el deber de la empresa de entregar la copia básica de los contratos de trabajo del personal fuera de convenio y la STSJ abril de 2018 de Galicia en la que se establece la obligación de entregar el resumen de las horas extraordinarias de cada trabajador a los representantes de los trabajadores.

Finalmente se plantearon otras cuestiones, como los nuevos escenarios de trabajo donde se trabaja en condiciones de aislamiento, como son las plataformas, y se preguntó si la empresa está obligada a entregar a los sindicatos datos sobre la ubicación de los trabajadores, ya que en este caso la anonimización no serviría. Sin tener una respuesta clara, aludió a una sentencia del Tribunal Supremo de Los Ángeles en la que se establece que el derecho de libertad sindical está por encima de la privacidad de los trabajadores.

La tercera ponente, **M<sup>a</sup> Luz Rodríguez Fernández**, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha centró su intervención sobre los contenidos de la negociación colectiva ante el proceso de digitalización.

Lo hizo a partir de un estudio efectuado por un grupo de investigación de veinte profesionales, en el que se analizaron las áreas de impacto donde la tecnología produce efectos. Entre estas áreas de impacto se analizaron aquellas donde se pueden desarrollar los contenidos a la negociación colectiva en la era digital. Estas áreas de impacto son: empleo y formación, tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal y profesional, control de la vida privada, la seguridad y salud en el trabajo, y la definición de dos conceptos básicos como es el de trabajador y el de empresario.

**Empleo.** Partiendo de los informes en los que se analiza la pérdida de empleo a consecuencia del avance de la revolución tecnológica, hay que decir que es claro que se van a destruir ciertas tareas, no ocupaciones, que se van a automatizar, pero también que va a haber creación de nuevos puestos de trabajo. Lo importante es hacerse nuevas preguntas, como cuántos puestos van a crearse, dónde van a crearse, qué cualificación van a requerir esos puestos de trabajo. Otra pregunta importante es si los trabajadores que pierdan sus puestos de trabajo como consecuencia de la transformación tecnológica van a poder ocupar otros puestos de trabajo que se creen por la revolución tecnológica. Preguntas a las que hay que intentar responder a través de la negociación colectiva. Para ello, y dentro del mapa de contenidos que hay que llevar a la negociación colectiva, entiende que la posición que hay que adoptar es proactiva por parte de las organizaciones sindicales e intentar gobernar junto con la empresa el nuevo modelo de transformación digital, para lo que hay que tener consciencia de que esto está sucediendo ya y por lo tanto hay que abordarlo.

**Formación.** Es cierto que hay que demandarla a los Poderes Públicos pero también en la empresa, ya que la transformación digital necesita de una cualificación profesional que hoy no tienen determinados trabajadores y que se puede adquirir a través de un proceso de aprendizaje, siendo este un elemento central de la negociación colectiva. Señaló como ejemplo el convenio colectivo de SEAT, que incluye formación a 14.000 trabajadores en competencias digitales básicas.

**Teletrabajo.** Somos un país con un porcentaje muy bajo de nivel de teletrabajo. Según datos de la UE solo un 7% de trabajadores utiliza el teletrabajo y solo un 13% de empresas lo ofrecen. Por un lado, tenemos una cultura empresarial muy presentista y, por otro lado, una cultura laboral de los trabajadores también presentista. Este tema también puede llevarse a la negociación colectiva en lugar de que se fije de manera unilateral.

**Derecho a la desconexión digital.** En este caso vemos que la ley interpela directamente a la negociación colectiva y quizás sea el convenio colectivo de sector el que pueda marcar mejor los elementos de cómo se va a gestionar la desconexión.

**Protección de datos.** En esta materia la ley cambia, ya no remite a la negociación colectiva, sino que lo inserta en el derecho de información. Ante la pregunta de si esto significa que no puede haber negociación colectiva sobre protección de datos, entiende que sí, que ha de haber negociación colectiva ya que, por un lado, está el artículo 91 de la Ley Orgánica 3/2018 que apela a la negociación colectiva

Y, en segundo lugar, porque es el papel fundamental de la negociación colectiva, de manera que esta marque límites al control empresarial sobre la vida y datos de los propios trabajadores.

**Seguridad y Salud en el trabajo.** Más del 30% de los trabajadores desarrollan diariamente su trabajo con ordenador, lo que genera una serie de riesgos importantes, que van de los clásicos ergonómicos, a otros nuevos como la Info-obesidad, o incapacidad de digerir toda la información que nos viene del ordenador, el Infoestrés o la propia adicción a Internet. A través de la negociación colectiva se deben elaborar protocolos que permitan detectar los riesgos y prevenirlos. El trabajo con robots genera riesgos tanto físicos como riesgos derivados de la falta de socialización con los compañeros de trabajo. Negociar los algoritmos. Se están tomando muchas decisiones en materia de contratación laboral, formación e incluso extinción de contratos a través de la inteligencia artificial. Estos algoritmos pueden tener sesgos de distintos tipos, de género, de raza, etc., ya que se elaboran por humanos, por lo que las decisiones empresariales pueden estar sesgadas. Para evitarlo, en este momento tenemos documentos como las recomendaciones sindicales para la utilización ética en el trabajo, informes del Parlamento Europeo y de la Comisión Europea, que invitan a que los agentes sociales incluyan en sus programas conjuntos los algoritmos y que están haciendo una llamada a la transparencia, a la trazabilidad, a la rendición de cuentas de los algoritmos. Es decir, si se van a tomar decisiones basadas en algoritmos hay que conocer la racionalidad del propio algoritmo. Apela finalmente a que todos estos temas se lleven a la negociación colectiva.

La segunda mesa estuvo integrada por representantes de las asociaciones empresariales y sindicales.

**Luis Pérez López**, por CEOE, comenzó señalando que la transformación digital está produciendo un cambio fundamental de las necesidades tanto en los usuarios como en los propios trabajadores. Pero hay que tener en cuenta que la mayoría del tejido empresarial en España son pequeñas empresas (más del 95% con menos de 10 trabajadores), lo que significa que adaptar las necesidades digitales a la empresa resulta muy complejo, como por ejemplo ha ocurrido con el registro horario.

Según un estudio realizado, lo que pide conocer el trabajador cuando busca un trabajo es en primer lugar el salario y en segundo lugar la conciliación y la flexibilidad, lo que significa que las relaciones laborales deben evolucionar rápidamente para adaptarse a estas demandas. En cuanto a si se crea o destruye empleo, según un estudio ya realizado en el 2016 indicó que está claro que la digitalización está modificando el empleo y en este sentido las tareas rutinarias son las que más fácilmente están siendo sustituidas por la digitalización, pero al mismo tiempo se crean otros puestos de trabajo. Alude a la necesidad de formación del trabajador en el empleo, más allá de la universitaria.

**Rubén Ranz Martín**, por UGT, señaló que las plataformas digitales se establecen para evitar toda responsabilidad, se financian a través de capital-riesgo, buscan legislaciones favorables a sus intereses, utilizan anglicismos que esconden lo que son realmente.

Estas empresas como Globo, Uber, Amazon Flex.4.5 y otras han ido evolucionando, utilizando empresas multiservicios y ETT's digitales que actúan como empresas de colocación. Hizo referencia a las distintas formas de evaluación constante a las que estas empresas someten a los trabajadores a través de algoritmos fijando parámetros de excelencia y que evalúa el restaurante, el cliente, etc.

Si bien antes se utilizaban métodos de despido como la desconexión, ahora se ha pasado a otro sistema como el bloqueo, provocando el aburrimiento del trabajador.

En prevención de riesgos laborales denuncia que todos los días hay accidentes de trabajo.

Se están dictando sentencias de condena, como por ejemplo respecto de Deliveroo, que debe a la Seguridad Social más de 10.000.000 de euros por actas de liquidación.

Señala que la mayoría de los trabajadores no aguanta más de seis meses debido a las malas condiciones de trabajo. Por otro lado, este tipo de empresas o plataformas son antisindicales por lo que no puede haber una negociación colectiva si no hay representación de los trabajadores. Generan una profunda división social por cuanto que entre los que dirigen las plataformas y los trabajadores no hay niveles intermedios, generando además competencia desleal.

Finalmente, como planteamiento de UGT, defiende la negociación colectiva y entiende que todas estas plataformas tienen un convenio colectivo sectorial y provincial de referencia. No cree necesaria una nueva figura, ya que el marco existente cubre todas las realidades. La mayor protección es el reconocimiento de la relación laboral. Concluyó destacando que el repartidor no es un emprendedor, es un trabajador que necesita tener mejores condiciones de trabajo.

El siguiente ponente fue **Guillermo Pérez Morales**, de CEPYME, quien presentó el documento "Recomendaciones laborales sobre el impacto de la tecnología en los centros productivos de trabajo". Es un documento de consenso elaborado entre UGT, CCOO y AMETIC y lo que pretende es buscar el equilibrio entre las personas y las máquinas para que no se produzcan problemas a la hora de la transformación digital. El documento pretende poner siempre en el centro a las personas alrededor de las tecnologías habilitadoras y facilitadoras de la transformación digital, siendo un documento de recomendaciones.

Finalmente intervino **Carlos Gutierrez**, por CCOO, quien comenzó señalando que estos cambios no son nuevos. Así, puso como ejemplo a la compañía Telefónica, de composición netamente femenina en sus comienzos donde se la comunicación se realizaba de una manera manual. Con la transformación tecnológica de los años 70 y 80 esto cambió y la compañía despidió a las mujeres, contratando en su lugar operadores de comunicación. Estos cambios también se dan hoy en día con la transformación digital, pero entiende que se podría producir de manera distinta y no hacer lo que se hizo en aquel momento, es decir, se debería formar a los trabajadores en lugar de despedirlos. El futuro depende de lo que hagamos hoy y en este sentido hay que huir del determinismo tecnológico, ya que lo que hay que hacer es trabajar por el futuro que queremos.

Por otro lado, señaló que existen unas tendencias de fondo que hay que poner de relieve y no son positivas. Así, estas tendencias tienen que ver con la externalización del riesgo del capital al trabajo que se traslada a los trabajadores, produciendo una precarización del empleo y tienen que ver con las nuevas formas de trabajo. Para CCOO el proceso de inclusión de la tecnología debe ser gobernado de forma participada, de manera que este gobierno participativo gestione los impactos, la distribución de los beneficios, etc.

Estos cambios exigen fortalecer el papel de los agentes sociales, adelantándose a los cambios y cobrando especial importancia el diálogo social y la negociación colectiva.

## **2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE JULIO 2019 A 31 DE AGOSTO DE 2019.**

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de julio a 31 de agosto de 2019 se han publicado los siguientes Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal:

**99000985011981 Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 4.07.2019). Vigencia hasta 31 de diciembre 2021.**

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional, el presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras de los centros de trabajo, de titularidad privada, y de los servicios de atención a personas con discapacidad que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, independientemente de la fórmula de financiación de las plazas disponibles (concertadas, subvencionadas, totalmente privadas o mixtas) así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.

También afectará a todos los centros de trabajo de titularidad pública gestionados por empresas, fundaciones o asociaciones de carácter privado con ese mismo ámbito funcional. Se incluirán en este ámbito todas las empresas y centros de trabajo de titularidad privada que presten cualquiera de los servicios concedidos por las administraciones correspondientes a personas con discapacidad en aplicación de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia

**99003955011981 Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 9.07.2019). Vigencia del 1.1.2019 al 31.12.2020.**

Según dispone en su artículo 1.1. Ámbito funcional, el presente Convenio obliga a todas las empresas y personal pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón, así como a aquellas que actualmente se rijan por el presente Convenio Colectivo y las que por acuerdo entre el Comité de Empresa, o Delegados y Delegadas de Personal y Dirección de Empresas se adhieran al mismo.

**99100225012019 Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (BOE 11.07.2019). Vigencia años 2018 a 2021 ambos inclusive.**

Según dispone en su artículo 3. Ámbito funcional, los preceptos de este Convenio regularán las relaciones laborales de las empresas cuya actividad consista en:

a) Tratamientos silvícolas, talas, podas, desbroces, cortafuegos, clareos, eliminación de especies invasoras, prevención de incendios forestales, en razón de su consideración como una parte de los tratamientos silvícolas siempre que no sean realizados por operativos de prevención y extinción de incendios forestales, siempre en el ámbito forestal.

- b) Repoblaciones forestales y restauraciones paisajísticas del medio natural, siempre en el ámbito forestal.
- c) Preparación y conservación de áreas recreativas siempre en el ámbito forestal.
- d) Gestión forestal para el aprovechamiento de la biomasa.
- e) Otras actividades relacionadas con la conservación, ordenación y vigilancia de los espacios naturales, siempre en el ámbito forestal.

Quedan expresamente excluidos de este Convenio los trabajos realizados por parte de titulares o arrendatarios de explotaciones dentro de sus explotaciones

**99004975011981 Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 16.07.2019). Vigencia hasta 31.12.2020**

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional, el presente Convenio, en los términos previstos en el artículo 1, obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales.

Asimismo, el ámbito funcional del presente Convenio incluye:

- A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.
- A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística.
- A las empresas incluidas en el ámbito del convenio colectivo provincial para las industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de la provincia de Alicante, que han solicitado expresamente su adhesión al presente a través del acta de fecha dieciséis de marzo de 2015

**99000805011981 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 22.07.2019). Vigencia hasta el 31.12.2021**

Según dispone en su artículo 1.B. Ámbito funcional, el Convenio obliga a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de calzado y a las industrias auxiliares de la fabricación de calzado, así como a los talleres de ortopedia, de reparación de calzado y duplicado de llaves. Asimismo en su ámbito funcional están incluidas las Asociaciones de I+D y Centros Tecnológicos sectoriales.

**99005615011990 XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (BOE 26.07.2019) Vigencia hasta el 31.12.2021.**

Según dispone en su artículo 2 Ámbito funcional, quedarán afectados por este convenio los centros privados no integrados de asistencia y educación infantil, autorizados y registrados por la administración autonómica

competente (con código de centro), independientemente de la denominación genérica que tenga en cada Comunidad autónoma, cualquiera que sea la nacionalidad de la entidad titular, así como aquellas empresas o entidades privadas que gestionen centros de titularidad pública.

Se entiende por centros no integrados los que impartan exclusivamente educación infantil.

**99004015011984 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 20.08.2019). Vigencia hasta 31.12.2021**

Según dispone en su artículo 2.1 Ámbito funcional, el presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de aquellas empresas cuya actividad o actividades -sean o no con carácter exclusivo-consistan en la fabricación, investigación, importación, distribución y/o venta de productos de perfumería, la cosmética, peluquería, de higiene y cuidado personal y/o de productos cubiertos por la normativa de cosméticos española vigente en cada momento, así como materias primas simples o compuestas vinculadas al contenido y puesta en el mercado de productos amparados por marcas de las que la empresa miembro sea titular o licenciataria, con carácter exclusivo, para España.

De acuerdo con el principio de unidad de empresa, este Convenio será de aplicación en todos los centros de una misma empresa, así como en los de las filiales participadas mayoritariamente por la misma, cuya actividad se comprenda en los supuestos señalados en el párrafo primero de este artículo.

Las disposiciones de este convenio no serán de aplicación en aquellas empresas o centros de trabajo que, incluidas en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa o centro, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio laboral.

**99013745012001 Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE 27.08.2019). Vigencia hasta el 31.12.2021.**

Según dispone en su artículo 1 Ámbito funcional, el presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en aquellas empresas dedicadas a la edición de Prensa Diaria tanto en soporte papel como digital, que no estén afectadas por convenio colectivo propio.

Asimismo, también se incluye en el ámbito funcional de este convenio colectivo, únicamente aquellos talleres existentes a la fecha de la firma del presente convenio, que pertenecientes a las empresas afectadas por este convenio realicen la impresión de sus propias publicaciones.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que existan capítulos que total o parcialmente no estuviesen regulados en los convenios de ámbito inferior al que en este convenio colectivo se define como propio del Sector de Prensa Diaria, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este convenio colectivo.

### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2019. La información sobre los **convenios firmados en 2019** indica que son 636, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en este año 2019 y antes o después de este ejercicio.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2019**, el número de convenios colectivos alcanza 3.029, que afectan a 952.964 empresas y a 8.463.315 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar numerosos convenios con efectos económicos en 2019.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2019 es del 2,29% (1,78% en 2018). Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en este año cubren al 22,9% de los trabajadores con convenio, porcentaje superior al del ejercicio anterior. Estas cláusulas podrían elevar el aumento salarial al finalizar el año como ocurriera en 2018, cuando el aumento salarial revisado se incrementó una centésima por su activación.

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los de ámbito superior: 1,92%, frente a 2,31%. Las cláusulas de garantía tienen mayor presencia entre los primeros que en los segundos: cubren al 23,7% y al 22,8% de los trabajadores, respectivamente.

En cuanto a la **jornada pactada**, alcanza 1.750,8 horas, unas seis horas mayor que la acordada en 2018. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada es de 1.718 horas en los convenios de empresa y de 1.753 horas en los supraempresariales, en ambos casos superiores en aproximadamente a seis horas a las pactadas en 2018.

Respecto a las **inaplicaciones** de convenios, en el período enero-agosto de 2019 se registraron 830, que afectaron a 15.197 trabajadores, ambas cifras superiores a las del mismo período de 2018.

Las características habituales de las inaplicaciones se mantienen según los últimos datos disponibles: la mayoría se realizan en el sector servicios, en empresas pequeñas (con menos de 50 trabajadores), prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 98,8%) y son acordadas en el período de consultas (el 93,7%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 50,7% de los casos se altera sólo la cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

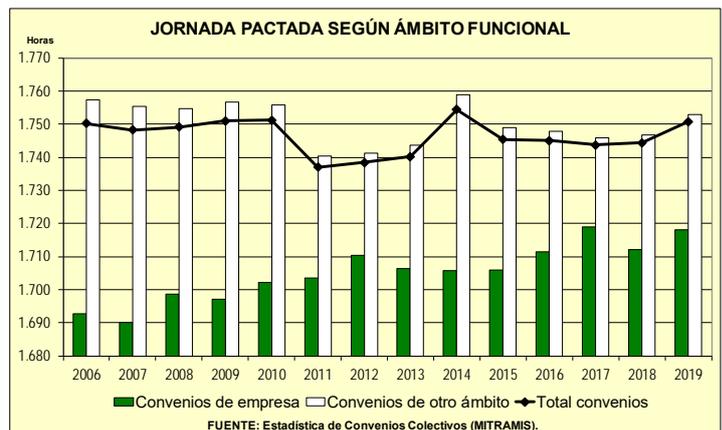
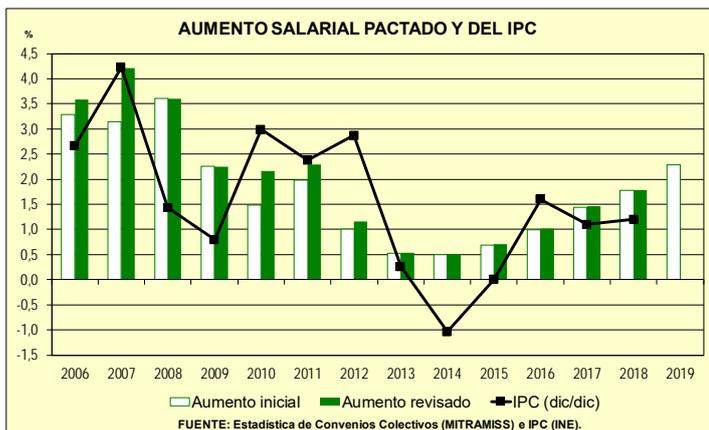
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-agosto de 2019		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>830</b>	<b>15.197</b>
Cuantía salarial	421	6.539
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	80	1.289
Sistema de remuneración	58	780
Horario y distribución del tiempo de trabajo	41	261
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	38	360
Jornada de trabajo	30	799
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	29	894
Resto de casos	133	4.275

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Para finalizar, cabe recordar que 2017 es el último año con datos definitivos y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de datos definitivos de convenios y trabajadores de 2016 y 2017 con los datos provisionales de los años siguientes, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
<b>Convenios</b>					
2016	5.640	94	1.995	158	3.393
2017	5.741	105	2.036	173	3.427
2018 P	4.468	84	1.668	135	2.581
2019 P	3.029	66	1.148	104	1.711
<b>Trabajadores (miles)</b>					
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017	10.855,3	686,4	2.566,5	851,1	6.751,2
2018 P	10.599,3	640,4	2.432,6	774,6	6.751,6
2019 P	8.463,3	379,5	2.126,4	674,7	5.282,7

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de agosto de 2019.  
P=Provisional (información provisional de 2018 y 2019).



#### 4. SENTENCIAS

**STS 847/2019, de 18 de junio de 2019. Sala de lo Contencioso Administrativo. Recurso de Casación contra STSJ de Madrid, de 9 de diciembre de 2015, sala de lo Contencioso Administrativo. Sucesión de empresa en la Administración. Pliego de cláusulas administrativas. Obligatoriedad de subrogación del personal existente.**

El Tribunal Supremo procede a desestimar el recurso de casación presentado por una empresa contra la sentencia de fecha 9 de diciembre de 2015, dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Madrid, sección tercera, en el recurso contencioso administrativo número 562/2014. La empresa adjudicataria del contrato del servicio de auxiliares de servicio para la Universidad Rey Juan Carlos, al publicarse nueva convocatoria lo recurre ante el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, solicitando que se anule y deje sin efecto y se oferte otro concurso con la obligatoriedad de la subrogación del personal existente. Basa su pretensión en la vulneración de los principios de igualdad y no discriminación; de los principios de confianza legítima y el de seguridad jurídica, así como la doctrina de los actos propios.

La sala del contencioso del TSJ de Madrid desestima el recurso y contra dicha sentencia la empresa interpone recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

El Tribunal Supremo en su argumento destaca que ese mismo Tribunal ha reiterado que *“la obligación o no de subrogar a los trabajadores vendrá o no impuesta por las disposiciones legales o con eficacia normativa, tal es el caso de los convenios colectivos, en cada caso aplicables, y no por el propio Pliego, que en ningún caso puede por sí imponer esa medida por tener un contenido estrictamente laboral”*....La subrogación no puede constituir una de las obligaciones que se imponen en el pliego de cláusulas administrativas particulares del adjudicatario del contrato. De este modo, solo cuando la subrogación venga impuesta por ley, o por convenio colectivo, podrán los pliegos recoger tal exigencia.

Señala asimismo que el principal argumento empleado por la jurisprudencia contencioso-administrativa para rechazar la posibilidad de que los pliegos de contratación impongan la subrogación es, sin duda, el que parte de considerar que dicha obligación solo puede derivar de la aplicación del régimen jurídico de la sucesión de empresa previsto en el artículo 44 del ET – en aquellos casos en que el cambio de contratista va acompañado de la transmisión de una entidad económica entendida en los términos previstos en dicho precepto-, en otra norma legal o, si estos preceptos no resultan aplicables, cuando la subrogación esté prevista en el convenio colectivo que resulte aplicable. No cabe, para los órganos administrativos encargados de interpretar y controlar la legalidad de los Pliegos de condiciones, que estos incorporen cláusulas subrogatorias fuera de estos supuestos.

La razón para llegar a esta conclusión es que una cláusula de estas características excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos, en la medida en que dicha cláusula supondría establecer en un contrato administrativo estipulaciones que afectan a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. *Desde un punto de vista objetivo, dicha cláusula impondría al contratista obligaciones que tienen un contenido netamente laboral y que forman parte del status del trabajador, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa, sin a los órganos de la jurisdicción social. De este modo, solo cuando la subrogación venga impuesta por ley o por convenio colectivo podrán los pliegos recoger tal exigencia.*

**STS 461/2019, de 13 de junio de 2019, sobre legalidad de la huelga convocada.**

Tras la desestimación por parte de la Audiencia Nacional de la demanda de conflicto colectivo presentada por el “Grupo RENFE”, solicitando la declaración de ilegalidad de la huelga celebrada el 28 de julio de 2017, el Tribunal Supremo desestima nuevamente la petición empresarial.

Los hechos probados se resumen del siguiente modo:

1 El 14/07/2017 El 14/07/2017 se comunica al “Grupo RENFE” la convocatoria de una huelga prevista para el día 28/07/2017, tras la reunión de la Comisión de Conflictos celebrada el día 14/03/2017. Esta reunión previa se realiza en cumplimiento de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

2 Si bien en la comunicación inicial se informó como fecha de la reunión citada en el punto anterior, el 14/05/2017, el sindicato convocante subsana el error tras la notificación empresarial en la que se les indicaba que no tenían constancia de reunión alguna en fecha 14/05/2017.

3 Tras varias comunicaciones intercambiadas con la empresa, el sindicato convocante desiste parcialmente de algunas peticiones iniciales y, finalmente, se celebra la huelga el día previsto (28/07/2017), en base al resto de peticiones.

Mediante Recurso de Casación, las distintas empresas de RENFE afectadas denuncian, básicamente, la existencia de los siguientes defectos en la convocatoria de la huelga:

1 La misma se convocó el 14 de julio de 2017, pasados cuatro meses de la reunión de la Comisión de Conflictos del 14 de marzo anterior, entendiéndose que tal demora va contra la seguridad jurídica porque no se puede diferir indefinidamente la posible renuncia a la huelga o su convocatoria y porque supone la caducidad del derecho por su no ejercicio en plazo.

2 La huelga va contra disposiciones del convenio colectivo que pretendía modificar y el desistimiento tardío de algunas peticiones iniciales no subsanó el defecto porque no daba tiempo a publicarlo.

Respecto a la **primera de las alegaciones**, aclara el Tribunal que el convenio colectivo no establece plazo alguno de caducidad para convocar la huelga, tras la reunión de la Comisión de Conflictos prevista en el citado convenio. Asimismo, recuerda que las limitaciones legales y convencionales al derecho de huelga deben ser objeto de interpretación restrictiva.

En el mismo sentido, apunta que *ni el RDL 17/1977 establece esa limitación, ni tampoco el Estatuto de los Trabajadores, norma supletoriamente aplicable sobre el particular, dado que el derecho de huelga que establece el artículo 28.2 de la Constitución y reitera el artículo 4.1.e) del ET se reconoce a los trabajadores individualmente considerados, es factible la aplicación analógica del plazo de prescripción de un año del artículo 59.1 del ET que reserva la caducidad de acciones para los supuestos de despido y otros específicamente concretados.*

Sobre la **segunda alegación**, considera el Alto Tribunal que la huelga puede desconvocarse en cualquier momento antes de su celebración y cabe, igualmente, que en cualquier momento anterior se reduzcan sus objetivos, sea por llegarse a un acuerdo parcial o por renunciarse a alguno de ellos, lo que en el presente caso ocurrió y en cualquier caso subsanó los posibles defectos en la convocatoria. El argumento de que se hizo con poco tiempo para publicitar esa desconocatoria parcial no es de recibo, porque no es creíble que con los medios técnicos y publicitarios con los que cuenta la recurrente careciese de tiempo suficiente para advertir a sus empleados que había cambiado el objeto de la huelga.

### **STS 484/2019, de 24 de junio de 2019, sobre modalidad procesal de impugnación de convenios y doble escala salarial**

De acuerdo a la autorización prevista en el Convenio colectivo para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo, la empresa demandada procedió a suscribir un acuerdo extraestatutario en el que se fijaba la participación de los trabajadores en las primas de la siguiente manera:

--La cuantía prevista para trabajadores que hubieran ingresado en la empresa antes del 01 de enero de 1997 será el resultado de multiplicar por 7, el importe de salario base mensual más antigüedad que a fecha 31 de diciembre de 1996 tuviera asignado cada empleado.

--La cuantía prevista para trabajadores de nuevo ingreso, a partir del 01 de enero de 1997, será el resultado de multiplicar por 3,5, el importe del salario.

Considera el Pleno del Tribunal Supremo que, en definitiva, *se establece un doble sistema retributivo en atención a la fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa, antes del 01-01-1997 o a partir del 01-01-1997, cuantitativamente mayor para los primeros, y,*

*además y especialmente, sin que las diferencias se reduzcan con el tiempo, sino al contrario puesto que la diferencia inicial se incrementa con las revaloraciones anuales ya que a ambos colectivos se le aplica el mismo criterio revalorizador ("Anualmente este concepto evolucionará en la misma cuantía en que lo haga el I.P.C., con el tope máximo del 3%" -punto 3º) sobre bases iniciales diferentes; pero, además, no se establecen en el referido Acuerdo o en pactos ulteriores en favor del colectivo que ingresó a partir del 01-01-1997 fórmulas compensatorias, bien retributivas o de otra posible naturaleza, para reducir la desigualdad, ni tampoco se han articulado fórmulas para asegurar la desaparición progresiva de la diferencia.*

Tras haber determinado previamente la Audiencia Nacional que la vía procesal adecuada era la de impugnación de convenio colectivo y no la de conflicto colectivo que habían seguido los demandantes, el Pleno del Alto Tribunal "aclara" su propio criterio reflejado en sentencias previas de fechas 02/03/2017 (rco 82/2016) y 07/03/2017 (rco 89/2016) y concluye que tras la entrada en vigor de la LRJS, la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos está reservada exclusivamente a la impugnación de los convenios colectivos de eficacia general y a los laudos sustitutivos de estos. Por lo tanto, la modalidad procesal idónea para impugnar un acuerdo extraestatutario es la de conflicto colectivo y no la de impugnación de convenio colectivo.

Entrando ya en el fondo del asunto, entiende el Pleno que *a pesar de su naturaleza extraestatutaria, el cuestionado Acuerdo no es dable configurarlo como un mero pacto establecido en el marco de la autonomía privada en sentido estricto, ya que debe vincularse necesariamente con el precepto del convenio colectivo estatutario del que deriva (contenido en su artículo 39.2), y en el que se establece un sistema de participación de trabajadores sin establecer desigualdad alguna en atención a la fecha de ingreso, posibilitando el ajuste del sistema a las empresas concretas, como es el caso.*

**Por todo ello, concluye el Alto Tribunal que la doble escala salarial debe ser anulada con la consecuencia de equiparación retributiva.**

Merece especial atención la justificación que hace el Alto Tribunal sobre la no aplicación de la doctrina del TJUE contenida en sentencia de 14 de febrero de 2019, señalando que *nuestra jurisprudencia constitucional y ordinaria, en interpretación del principio de igualdad y de la obligación empresarial de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, prohíbe la existencia de doble escala salarial fundada exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa y tal doctrina interpretativa constituye una norma más favorable que la que resultaría de la interpretación efectuada por la referida STJUE, la cual entendió que la fecha de incorporación en la empresa es un elemento objetivo y neutro.*

**STS 439/2019, de 11 de junio de 2019, sobre materias propias de descuelgue o inaplicación del convenio colectivo. Decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.**

Los hechos valorados por el Tribunal Supremo se resumen del siguiente modo:

El 17 de noviembre de 2016, UNIPOST, S.A. notifica formalmente a sus trabajadores su intención de proceder al descuelgue salarial del convenio colectivo aplicable, concretada en las siguientes medidas:

1-Aplazar el abono de la paga extraordinaria de navidad de 2016, cuyo pago estaba previsto para el 15/12/2016, hasta el 30/01/2018.

2-Modificar, temporalmente (hasta el 30 de enero de 2018), la fecha de abono de las nóminas mensuales, abonando el 50% dentro de los 5 días naturales del mes siguiente y el restante 50% antes del día 15 del citado mes.

Tras la finalización del período de consultas sin acuerdo, y una vez que la Comisión Paritaria del III Convenio colectivo de UNIPOST, S.A. tampoco solventara la discrepancia, el 14/12/2016 se plantea la cuestión ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

El 9 de enero de 2017, la CCNCC emite su Decisión en la que, básicamente, establece lo siguiente:

1-Considera que las medidas de inaplicación pretendidas encuentran cabida dentro de las materias recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; concretamente en su apartado d) referido a “sistemas de remuneración y cuantía salarial” pudiendo entenderse los períodos de tiempo de abono del salario incluidos en dicho apartado, no encontrando impedimento legal alguno al respecto.

2-Desestima, por unanimidad, la solicitud de aplazamiento de la paga extra de navidad, entendiéndose que, tal y como ha establecido sentada jurisprudencia, la Comisión no puede pronunciarse sobre dicha medida, debido a la eficacia retroactiva de la misma puesto que afectaría a derechos ya devengados en fecha 09/01/2017 y que deberían haberse abonado antes del pronunciamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos al respecto. Recuerda la CCNCC que “*el descuelgue o apartamiento del convenio colectivo es algo que, como su propio nombre indica, sólo produce efectos desde el momento en que se acuerde la inaplicación de la norma convencional, actuando hacia el futuro (STS de 7 de julio de 2015)*”.

3-Desestima por mayoría, con la oposición de la representación de CEOE-CEPYME, la solicitud de fraccionar y desplazar el abono de las nóminas mensuales.

El 19 de enero de 2017, UNIPOST, S.A. formuló demanda impugnando la decisión de la CCNCC, que fue desestimada por la Audiencia Nacional al considerar, en síntesis, que la petición formulada de inaplicación de normas convencionales y Acuerdo de 24 de febrero de 2014 afectan a materias no susceptibles de incardinación en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores cuyo contenido es un *numerus clausus* que no admite su

extensión a la fecha del pago de la prestación del trabajo, además de incurrir en el defecto de irretroactividad al afectar a la paga de Navidad del año 2016.

Planteado el Recurso de Casación, indica el Tribunal Supremo que la CCNCC consideró que el fraccionamiento y desplazamiento del pago de las nóminas era subsumible en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y que, existiendo causas económicas y productivas, las medidas propuestas no superaban el juicio de idoneidad.

Señala el Alto Tribunal que para resumir el panorama procesal contamos con una decisión, no un mero dictamen, en el que se parte de la subsunción de las medidas en el catálogo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y la existencia de causas económicas y productivas que podrían propiciar la adopción de medidas de inaplicación y la contrapartida de que las medidas adoptadas no son idóneas.

Asimismo, aclara que las partes demandadas no interpusieron demanda de impugnación, sino que al socaire de la demanda interpuesta introdujeron su oposición a las dos medidas propuestas.

Igualmente, refiere el Tribunal que de acuerdo a lo previsto en el art. 22.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC (“la decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad”), lo cierto es que de acuerdo a dicho precepto la Comisión tiene dos opciones (aceptar la medida o graduarla) pero nunca puede rechazar totalmente las medidas dado que eso *supondría una absurda contradicción pues equivaldría a negar la existencia de las causas después de la declaración contraria. La CCNCC no podía, en los términos de la norma invocada, decidir en favor de la total denegación de la medida por falta de adecuación pues a lo sumo tan solo cabía proponer una reducción de su intensidad.*

Entrando en el fondo del asunto, aclara la sentencia analizada que no es necesario llevar a sus últimas consecuencias la vulneración por parte de la CCNCC del art. 22.3 del R.D. 1362/2012 puesto que la verdadera razón de la desestimación de la demanda radica en el hecho de que las medidas de inaplicación pretendidas no tienen encaje en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Consecuentemente, se trata de una conculcación de la legalidad vigente ya que tanto el pago puntual de salarios como el percibo de la paga de Navidad son normas estatutarias cuyo tratamiento no puede ser empeorado ni por convenio ni por inaplicación de éste.

Es por todo lo expuesto anteriormente por lo que el Alto Tribunal procede a desestimar la demanda, no sin antes hacer una reflexión interesante en la que reconoce que a pesar de que la empresa podría haber acudido a medidas cuyas consecuencias habrían sido más duras para los trabajadores (recuerda que en el conflicto estudiado, al fin y al cabo las retribuciones permanecen idénticas, alterándose únicamente la fecha de su percibo), no es la mayor gravedad lo que se discute sino la propia naturaleza de las medidas propuestas que, en este caso, no son susceptibles de incardinación en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## 5. NEGOCIACION COLECTIVA EN EUROPA.

El pasado **20 de junio** se publicó el **Reglamento UE 2019/1149** aprobado por el Parlamento y el Consejo Europeo, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) nº883/2004, (UE), nº 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344. Este Reglamento compatibiliza sus competencias con el derecho a la negociación colectiva. Así, en su artículo 1.3 establece que el presente Reglamento no afectará en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluido el derecho a la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales. Tampoco afectará al derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o llevar a cabo acciones colectivas conforme a la legislación o las prácticas nacionales.

Directiva (UE) **2019/1158, de 20 de junio de 2019**, relativa a la **conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, con remisión a la negociación colectiva respecto de la posibilidad de negociación de las materias previstas en la misma.

La Directiva 2010/18/UE regula el permiso parental, llevando a la práctica un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales. En este caso, efectuada la doble consulta a los interlocutores sociales sobre los retos relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en consonancia con el artículo 154 del TFUE no hubo acuerdo entre los interlocutores sociales.

Según indica en su considerando 15, esta Directiva se basa en las normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, y las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos. Procede derogar la Directiva 2010/18/UE y sustituirla por la presente Directiva.

El Parlamento Europeo aprobó el pasado **20.06.2019** la **Directiva 2019/1023** sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 (Directiva sobre reestructuración e insolvencia).

Según dispone la Directiva su objetivo es eliminar obstáculos al ejercicio de las libertades fundamentales como la libertad de circulación de capitales y la libertad de establecimiento, resultantes de las diferencias entre las normativas y los procedimientos nacionales en materia de reestructuración preventiva, insolvencia, exoneración de deudas e inhabilitación, sin que ello afecte los derechos fundamentales y libertades de los trabajadores.

Así, en su artículo 13, referente a los trabajadores, se establece que: Los Estados miembros garantizarán que no se vean afectados por el marco de reestructuración preventiva los derechos laborales individuales y colectivos

establecidos en la normativa laboral de la unión y nacional, tales como:

- a) el derecho de negociación colectiva y de acción sindical y
- b) el derecho de información y consulta de conformidad con las Directivas 2002/14/CE y 2009/38/CE
- c) los derechos garantizados por las Directivas 98/59/CE y 2008/94/CE.

Cuando el plan de reestructuración incluya medidas que conduzcan a modificar la organización del trabajo o las relaciones contractuales con los trabajadores, tales medidas serán aprobadas por dichos trabajadores, cuando la normativa nacional o los convenios colectivos prevean tal aprobación en esos casos.

## 6. NOTICIAS

Durante los días 15 y 16 de julio tuvo lugar el curso de verano de la Universidad Complutense en El Escorial, organizado por el Consejo Económico y Social, sobre el futuro de la negociación colectiva.

La conferencia inaugural se llevó a cabo por D. Jesús Cruz Villalón, presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, bajo el título "Balance y estado actual de la negociación colectiva".

Presentación del estudio "la negociación colectiva en Europa. Un estudio transversal".

El pasado 18 de julio se presentó, por parte del presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el profesor D. Jesús Cruz Villalón, el estudio sobre la "negociación colectiva en Europa. Un estudio transversal", en el Consiglio Nazionale dell' Economia e del Lavoro, en Roma.

Esta presentación del estudio se llevará a cabo asimismo en Lisboa en el acto organizado por el Centro de Relaciones Laborales portugués y APODIT (Asociación Portuguesa de Derecho del Trabajo).

Junto con el Jesús Cruz Villalón, director del estudio, intervendrá la profesora Rosario Palma Ramalho y Antonio Monteiro Fernández.

El acto tendrá lugar en la Facultad de Derecho de la Universidad de Lisboa

El próximo día 26 de septiembre tendrá lugar en Lisboa una reunión entre los miembros del CRLP (Centro de Relaciones Laborales Portugués) y la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en España). Esta reunión se enmarca dentro del Plan de actividades aprobado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social junto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Portugués.

Con esta reunión se pretende continuar con los contactos que ya comenzaron en el año 2018, de manera que una vez conocidas las coincidencias del trabajo que se llevan a cabo por las dos instituciones, se pueda trabajar de manera conjunta en la labor de Observatorio de la negociación colectiva que tiene encomendada tanto el CRL como la CCNCC

Para ello se tratará sobre la realización de una publicación conjunta que recoja los principales indicadores de la negociación colectiva en Portugal y en España.

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la CCNCC.

### COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES															
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)															
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 P	2019 P	
<b>Convenios (número)</b>															
Total	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	4.468	3.029	
Empresa	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	3.400	2.266	
Ámbito superior a la empresa	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.068	763	
Convenios firmados en años anteriores	3.418	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	2.719	2.490	
Convenios firmados en el año	2.055	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1504	539	
Convenios firmados en años posteriores	414	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	510	245	0	
<b>Empresas (miles)</b>															
Total	1.457,0	1.413,7	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.312,1	1.309,1	953,0	
Ámbito superior a la empresa	1.452,5	1.409,1	1.600,7	1.516,2	1.477,3	1.167,5	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.307,6	1.305,7	950,7	
<b>Trabajadores (miles)</b>															
Total	11.119,3	11.606,5	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	10.855,3	10.599,3	8.463,3	
Empresa	1.224,4	1.261,1	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	693,7	535,9	
Ámbito superior a la empresa	9.894,9	10.345,4	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.733,8	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	10.032,5	9.905,6	7.927,4	
Convenios firmados en años anteriores	7.004,6	6.143,6	7.258,3	8.098,6	7.406,0	6.661,9	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.523,0	5.769,6	7.137,4	
Convenios firmados en el año	3.626,6	4.610,0	4.133,2	2.412,2	2.171,0	2.528,2	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.917,6	4.328,7	1.325,9	
Convenios firmados en años posteriores	488,2	852,9	576,7	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.414,7	501	0	
Agrario *	814,0	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	640,4	379,5	
Industria *	2.770,8	2.900,7	2.804,6	2.827,6	2.695,9	2.502,0	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.566,5	2.432,6	2.126,4	
Construcción *	1.238,9	1.367,0	1.365,2	1.347,0	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	774,6	674,7	
Servicios *	6.295,6	6.528,9	7.052,9	6.647,0	6.003,9	6.141,8	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	6.751,2	6.751,6	5.282,7	
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>															
Total	3,3	3,1	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	
Empresa	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	1,9	
Ámbito superior a la empresa	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	
- Grupo de empresas	2,8	2,7	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,7	
- Sector local-comarcal	3,0	3,2	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	
- Sector provincial	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	
- Sector autonómicos	3,1	3,1	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	1,9	
- Sector nacional	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,9	
Convenios firmados en años anteriores	3,2	3,0	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,2	1,6	2,0	
Convenios firmados en el año	3,4	3,2	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	3,6	
Convenios firmados en años posteriores	3,5	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,6	-	
Sin cláusula de garantía salarial	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,4	
Con cláusula de garantía salarial	3,0	2,9	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8	
Agrario *	4,0	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	
Industria *	3,3	3,1	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,8	1,9	
Construcción *	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,1	2,3	
Servicios *	3,3	3,0	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,5	
<b>Variación salarial revisada (%)</b>															
Total	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-	
Empresa	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,5	-	
Ámbito superior a la empresa	3,7	4,3	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-	
- Grupo de empresas	3,2	4,1	2,7	2,1	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	1,2	-	
- Sector local-comarcal	3,4	4,5	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	
- Sector provincial	3,8	4,5	3,9	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	-	
- Sector autonómicos	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	-	
- Sector nacional	3,5	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-	
Convenios firmados en años anteriores	3,6	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,6	-	
Convenios firmados en el año	3,7	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	-	
Convenios firmados en años posteriores	3,6	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,6	-	
Con cláusula de garantía salarial	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,7	-	
Agrario *	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	-	
Industria *	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	-	
Construcción *	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,1	-	
Servicios *	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	-	
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>															
Total	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	18,1	22,9	
Empresa	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	17,9	23,7	
Ámbito superior a la empresa	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	22,8	
<b>Jornada anual (horas)</b>															
Total	1.750,2	1.748,3	1.749,0	1.751,0	1.751,2	1.737,0	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.743,7	1.744,4	1.750,8	
Empresa	1.692,6	1.690,0	1.698,6	1.697,0	1.702,1	1.703,4	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.718,8	1.712,2	1.718,0	
Ámbito superior a la empresa	1.757,4	1.755,4	1.754,8	1.756,7	1.755,8	1.740,2	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.745,8	1.746,6	1.753,0	
<b>Ratio empresas por convenio</b>															
Total convenios	247,5	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	293,0	314,6	
Convenios ámbito superior a la empresa	1.017,2	993,7	1.105,4	1.110,0	1.167,9	1.003,9	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.102,5	1.222,6	1.246,0	
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>															
Total convenios	1.862,1	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.307,8	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	1.890,8	2.372,3	2.794,1	
Convenios de empresa	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	204,0	236,5	
Convenios ámbito superior a la empresa	6.743,5	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	9.274,9	10.389,7	
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>															
Total convenios	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,1	8,9	
Convenios de empresa	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	204,0	236,5	
Convenios ámbito superior a la empresa	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,6	8,3	
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>															
Convenios	1.606	1.866	1.892	1.795	636	C/ INAPLICACIONES				2.073	1.437	1.326	1.076	987	830
De nuevas unidades de negociación	545	506	500	465	156	Con acuerdo en período cons				95,8	90,6	90,6	88,9	90,9	93,7
Trabajadores (miles)	3.549,0	2.832,3	3.921,0	4.525,1	1.352,2	Empresas afectadas				1.831	1.254	1.150	949	857	657
De nuevas unidades de negociación	391,7	122,5	105,8	74,3	82,3	Trabajadores				66.203	43.173	32.064	23.625	20.924	15.197

(1) Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2019. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: sin información disponible actualizada en los avances mensuales de la Estadística de convenios colectivos. Información provisional de 2018 y 2019. P=Provisional. \* Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín.

FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/index.htm>) y elaboración propia.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2014	2015	2016	2017	2018	2019(1)	III 17	IV 17	I 18	II 18	III 18	IV 18	I 19	II 19
<b>Contabilidad Nacional (2)</b>														
PIB	1,4	3,6	3,2	3,0	2,6	2,4	2,9	3,1	2,9	2,6	2,5	2,3	2,4	-
Empleo (3)	1,0	3,3	3,0	2,9	2,5	2,8	2,9	2,9	2,6	2,5	2,4	2,6	2,8	-
Asalariados	1,2	3,8	3,3	3,2	3,2	3,3	3,3	3,4	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3	-
No asalariados	0,1	0,5	1,7	0,6	-1,9	-0,5	0,6	-0,6	-1,1	-2,4	-2,5	-1,6	-0,5	-
Productividad. Total (3)	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	-0,4	0,0	0,2	0,3	0,1	0,1	-0,3	-0,4	-
Agricultura	-2,0	2,3	4,2	-3,3	3,8	1,1	-2,8	-0,2	3,1	6,0	1,3	4,7	1,1	-
Industria	3,3	0,1	1,6	0,9	0,1	0,2	0,6	1,7	-0,1	0,4	0,7	-0,5	0,2	-
Construcción	0,5	-2,3	1,4	-0,3	-1,5	-4,2	0,0	-0,9	-0,6	-0,9	-0,9	-3,7	-4,2	-
Servicios	-0,4	-0,2	-0,8	0,0	0,2	0,3	-0,1	-0,1	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	-
Remuneración por asalariado (3)	0,1	0,8	-0,5	0,3	0,8	1,6	0,4	0,5	0,5	0,8	1,1	1,1	1,6	-
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,2	0,5	-0,6	0,2	0,8	2,1	0,4	0,3	0,2	0,6	1,0	1,3	2,1	-
Deflactor del PIB	-0,2	0,5	0,3	1,2	1,0	0,9	1,2	1,8	1,2	1,0	1,0	0,8	0,9	-
CLU real (3)(5)	0,0	0,0	-0,9	-1,0	-0,2	1,2	-0,8	-1,5	-1,0	-0,4	0,0	0,6	1,2	-
<b>Encuesta de Población Activa (EPA)</b>														
Ocupados	1,2	3,0	2,7	2,6	2,7	2,8	2,8	2,6	2,4	2,8	2,5	3,0	3,2	2,4
Asalariados	1,5	3,4	3,1	3,2	3,3	3,1	3,3	3,5	2,9	3,6	3,3	3,3	3,6	2,7
No asalariados	-0,4	1,1	0,7	-0,1	-0,5	1,0	0,6	-1,5	-0,5	-1,2	-1,5	1,1	1,0	1,0
Activos	-1,0	-0,1	-0,4	-0,4	0,3	0,8	-0,3	0,1	-0,1	0,5	0,3	0,5	0,7	0,9
Parados	-7,3	-9,9	-11,4	-12,6	-11,2	-9,6	-13,6	-11,1	-10,8	-10,8	-10,9	-12,3	-11,6	-7,4
Tasa de ocupación (6)	45,0	46,4	47,6	48,7	49,7	50,1	49,3	49,1	48,7	49,8	50,2	50,1	49,8	50,5
Varones	50,3	52,0	53,3	54,6	55,7	56,1	55,4	54,9	54,5	55,8	56,4	56,2	55,7	56,4
Mujeres	40,0	41,1	42,2	43,1	44,0	44,5	43,5	43,5	43,1	44,2	44,3	44,5	44,1	44,9
Nacionales	44,7	45,9	47,0	48,0	49,0	49,4	48,5	48,3	48,0	49,1	49,5	49,4	49,0	49,7
Extranjeros	48,4	51,2	53,4	55,4	56,0	56,8	56,1	55,9	54,4	56,5	56,4	56,7	56,2	57,3
Tasa de temporalidad (7)	24,0	25,1	26,0	26,7	26,8	26,1	27,4	26,7	26,1	26,8	27,4	26,9	25,9	26,4
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,9	15,7	15,2	15,0	14,6	14,9	14,30	14,8	14,9	15,0	13,9	14,8	14,9	14,9
Tasa de actividad (8)	59,6	59,5	59,2	58,8	58,6	58,6	58,9	58,8	58,5	58,8	58,7	58,6	58,4	58,7
Varones	65,8	65,7	65,1	64,7	64,6	64,2	65,0	64,6	64,3	64,6	64,9	64,5	64,0	64,4
Mujeres	53,7	53,7	53,6	53,2	53,1	53,2	53,1	53,3	52,9	53,3	52,9	53,1	53,0	53,4
Nacionales	58,0	58,0	57,8	57,3	57,2	57,0	57,5	57,2	57,0	57,3	57,3	57,1	56,9	57,2
Extranjeros	73,8	73,7	72,8	72,7	71,7	71,4	72,5	73,2	71,8	72,3	71,0	71,6	71,1	71,8
Tasa de paro (9)	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	14,4	16,4	16,5	16,7	15,3	14,6	14,4	14,7	14,0
Varones	23,6	20,8	18,1	15,7	13,7	12,7	14,8	15,0	15,2	13,7	13,1	12,9	12,9	12,5
Mujeres	25,4	23,5	21,4	19,0	17,0	16,3	18,2	18,3	18,5	17,1	16,2	16,3	16,7	15,8
Nacionales	23,0	20,9	18,7	16,3	14,3	13,4	15,5	15,6	15,7	14,3	13,7	13,5	13,8	13,1
Extranjeros	34,5	30,5	26,6	23,8	21,9	20,6	22,7	23,6	24,3	21,9	20,6	20,8	20,9	20,3
Parados larga durac./total (%) (10)	61,8	60,8	57,2	52,5	49,0	45,2	50,7	50,4	49,8	51,0	48,1	47,0	45,2	45,1
<b>Encuesta Trimestral Coste Laboral</b>														
Coste laboral total por trabajador	-0,3	0,6	-0,4	0,2	1,0	2,1	0,4	0,7	0,7	0,7	1,9	0,9	2,1	-
Coste salarial por trabajador	-0,1	1,1	-0,3	0,1	1,0	1,7	0,3	0,5	0,8	0,5	1,9	0,9	1,7	-
Coste salarial ordinario	0,0	0,4	-0,2	0,2	1,2	2,0	0,5	0,4	0,7	1,1	1,2	1,6	2,0	-
Pagos extraordinarios y atrasad.	-0,7	0,8	-0,5	-0,2	0,1	-0,2	-1,5	1,0	1,6	-2,3	8,3	-2,1	-0,2	-
Otros costes por trabajador	-1,0	-0,7	-0,8	0,5	1,0	3,1	0,7	1,5	0,2	1,2	1,9	0,7	3,1	-
Cotizaciones obligatorias	1,6	1,1	-0,3	0,8	1,0	3,6	1,1	1,3	0,7	0,9	1,4	1,0	3,6	-
Coste por despido	-26,0	-23,5	-12,5	-10,4	-1,9	-12,3	-9,3	7,8	-14,9	25,6	16,3	-19,5	-12,3	-
Coste laboral por hora trabajada	0,1	0,6	-0,1	0,1	1,2	0,0	-0,4	1,2	3,8	-1,9	2,5	0,5	0,0	-
Horas mensuales efectivas. Total	-0,4	0,0	-0,3	0,1	-0,2	2,1	0,7	-0,5	-3,0	2,7	-0,7	0,5	2,1	-
Tiempo completo	0,1	-0,1	-0,1	0,2	0,0	1,9	0,8	-0,5	-2,9	2,9	-0,6	0,5	1,9	-
Tiempo parcial	0,3	1,5	-0,5	0,3	0,0	2,6	0,1	-0,7	-3,0	2,4	-0,6	1,3	2,6	-
	2014	2015	2016	2017	2018	2019(1)	Ene 19	Feb 19	Mar 19	Abr 19	May 19	Jun 19	Jul 19	Ago 19
<b>Afiliados y movimiento laboral registrado</b>														
Afiliados S.S. (media mensual)	1,6	3,2	3,0	3,6	3,1	2,8	2,9	2,9	2,9	3,0	2,8	2,7	2,6	2,5
Asalariados	1,4	3,5	3,5	4,2	3,5	3,2	3,3	3,3	3,4	3,5	3,3	3,2	3,0	3,0
No asalariados	2,2	1,9	1,0	0,8	1,1	0,6	1,3	0,9	0,7	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4
Paro registrado	-5,6	-7,5	-8,6	-9,3	-6,5	-4,8	-5,5	-5,2	-4,9	-5,2	-5,3	-4,6	-3,9	-3,7
Contratos registrados	13,1	11,1	7,6	7,6	3,7	1,2	6,2	1,6	3,8	-0,4	0,8	-2,3	4,5	-5,2
Indefinidos (% del total)	8,1	8,1	8,6	9,0	10,3	9,3	9,8	10,7	10,5	9,9	8,9	8,7	8,5	8,1
<b>IPC</b>														
IPC s/ diciembre anterior (11)	-1,0	0,0	1,6	1,1	1,2	-	-1,3	-1,0	-0,7	0,3	0,5	0,4	-0,2	-
IPC s/ año anterior	-0,2	-0,5	-0,2	2,0	1,7	1,0	1,0	1,1	1,3	1,5	0,8	0,4	0,5	-
Subyacente s/ año anterior (12)	0,0	0,6	0,8	1,1	0,9	0,8	0,8	0,7	0,7	0,9	0,7	0,9	0,9	-
IPC energía s/año anterior	-0,8	-9,0	-8,6	8,0	6,1	1,6	1,5	2,6	5,6	5,4	1,3	-2,6	-2,4	-

(1) Media del período disponible. (2) Datos corregidos de estacionalidad y calendario. (3) Calculado con empleo equivalente a tiempo completo. (4) Remuneración por asalariado/Productividad por ocupado. (5) CLU/Deflactor del PIB. (6) Porcentaje de población ocupada mayor de 16 años. (7) Porcentaje de asalariados con contrato temporal. (8) Porcentaje de activos en la población mayor de 16 años. (9) Porcentaje de parados sobre la población activa. (10) Porcentaje de parados durante al menos un año en el total de parados. (11) Los datos anuales son las variaciones de diciembre sobre diciembre del año anterior y los mensuales son las variaciones del mes de referencia sobre diciembre del año anterior. (12) IPC sin energía ni alimentos no elaborados.

FUENTE: INE y MITRAMISS.

## COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [cncc@mitramiss.es](mailto:cncc@mitramiss.es)  
Permitida la reproducción citando la fuente [http://www.mitramiss.gob.es/sec\\_trabajo/cncc/index.htm](http://www.mitramiss.gob.es/sec_trabajo/cncc/index.htm)

NIPO: 854-19-054-0

11/09/2019